

Література

1. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. / [В.М. Гєєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк, Л.М. Лавриненко та ін.]; за ред. В.М. Гейця, А.А. Гриценка; НАН України. Ін-т екон. та прогноз. – К., 2013. – 248 с.
2. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України. ДУ Ін-т економіки та прогнозування НАН України – К., 2016. – 326 с.
3. Основні показники соціально-економічного розвитку України [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
4. Лавриненко Л.М. Ринок праці в Україні та соціальна функція держави // Інноваційна економіка / Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Тернопіль. – № 2'2015 [57]. – С. 154-159.
5. Ринок праці [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

Карпенко А.В., канд. екон. наук, доцент
Коляда Ю.Г.

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних економічних умовах, щоб розвиватись відповідно до вимог ринку та утримувати лідерські позиції, підприємствам необхідно нарощувати темпи інноваційних змін. Саме корпоративна культура сприяє і підтримує такі зміни, що позитивно впливають на колектив, якість виконаної роботи та як наслідок – на економічну ефективність підприємства, прибуткове його функціонування та інноваційний розвиток. Тому особливого значення сьогодні набуває застосування культурологічного підходу до дослідження ефективного функціонування підприємства, що передбачає вивчення процесів в організації через призму культури.

Корпоративна культура є сукупністю ефективних суджень, які сформувались в колективі і прийняті всіма його членами, що вважаються апріорі правильними і беззаперечними, допомагають підприємству підтримувати і розвивати свій персонал.

В сучасних умовах талановитий і розвинений персонал, об'єднаний корпоративною культурою здатний забезпечувати високу продуктивність та інноваційність праці, підвищувати ефективність підприємства, його конкурентоспроможність та інноваційний розвиток [3, с. 24]. Тобто корпоративна культура розкриває невідповідність кваліфікації персоналу потребам підприємства і сприяє її подоланню. Вона сьогодні стає дієвим інструментом підвищення рівня управління персоналом на підприємстві, оскільки визначає специфіку діяльності, особливості взаємин між співробітниками, вимоги і ставлення до них, здатність розпізнавання творчих здібностей і інноваційної активності та їх стимулювання. Тому корпоративна культура має бути обов'язково включена в стратегічне планування і охоплювати всі сфери діяльності підприємства, від виробництва продукції, через управління персоналом до його збуту та отримання прибутку.

Своєчасна увага до розвитку корпоративної культури вигідна як співробітникам, так і підприємству, оскільки підвищується рівень взаємодії персоналу в колективі та змістовність праці. У співробітників з'являється можливість професійного розвитку, швидшого кар'єрного зростання та підвищення заробітної плати, а у підприємства – краще мотивований персонал, повне його залучення в робочий процес, поліпшення результатів праці.

Корпоративна культура сприяє змінам в соціальних відносинах на підприємстві і є соціальною інновацією, що покликана створити ефективний мотиваційний механізм для працівників аби підвищити їх продуктивність і задоволеність працею. Розвиток культури має на меті не лише збереження колективу, а й формування в працівників розуміння значимості одне для одного і для підприємства, пробудження бажання розвиватись і підвищувати конкурентоспроможність аби сприяти виведенню підприємства в лідери на ринку на принципах чесної боротьби, постійного самовдосконалення, ділової етики, модернізації виробництва, бажання покращити життя суспільства тощо [4, с. 174, 177]. Тобто при правильному використанні, корпоративна культура здатна створити міцну «колективну родину», де пануватимуть взаємодопомога, підтримка, відвертість, взаєморозуміння, справедливість, робота над власними помилками, згуртованість і відданість спільній справі.

Корпоративна культура формується під впливом зовнішніх (постачальників, споживачів, держави тощо) і внутрішніх чинників (персоналу). Проте вона не виникає спонтанно, а завжди є той, хто нею керує, що сприяє позитивному впливу на відношення працівників до інноваційних змін. Саме керівні ланки підприємств несуть відповідальність і за впровадження інноваційної культури.

Розвиток корпоративної культури в поєднанні з інноваційною діяльністю допомагає розкрити творчі таланти і креативне мислення персоналу, активізувати інноваційні процеси на підприємстві, стимулювати інтелектуальну активність, підвищити рівень співпраці працівників і покращити способи комунікації з вищим керівництвом [2, с. 105]. Відповідно, поєднані єдиною метою та згуртовані дії персоналу, що досягається високим рівнем корпоративної культури, здатні сприяти створенню і впровадженню інновацій.

Корпоративна культура необхідна для того, аби підтримувати у працівників бажання розвиватись, відкривати нове і ризикувати. Тобто важливим завданням є формування такого колективу, персонал якого сприймає нові ідеї і готовий реалізовувати нововведення. Тим самим створюється основа для формування інноваційної корпоративної культури.

Корпоративна культура направлена на розвиток соціальних потреб працівника, а інноваційна – забезпечує сприйняття працівниками нових ідей і починань, відображає готовність до прийняття і створення нового. Ці дві культури є різними, проте взаємозалежними, оскільки через інноваційну культуру можна впливати на всю культуру підприємства, а розвиток корпоративної культури регулює розповсюдження інноваційної культури в колективі [1, с. 43]. Інноваційна культура є похідною, і лише з появою та закріпленням дієвої корпоративної культури можна розвивати в працівниках інноваційну активність.

Формування інноваційної корпоративної культури передбачає вплив двох груп чинників: первинних (прийняті керівництвом цінності і погляди; поведінка керівництва в складних ситуаціях; лідерська стратегія керівництва; система

мотивації персоналу; система добору і руху кадрів) та вторинних (організаційна структура делегування повноважень; система комунікацій і управлінські дії; дизайн приміщень; міфи і історії про важливі події; формалізовані положення про філософію і цілі підприємства) [4, 174]. Систематичність і повнота використання зазначених чинників визначає якість та темпи розвитку культури і персоналу.

Отже, на нашу думку, корпоративна культура не завершується створенням у працівників почуття причетності до справ підприємства, появою бажання брати участь і мати вагу в ухваленні важливих для підприємства рішень. Після створення атмосфери єдності і досягнення колективізму, корпоративна культура починає розвивати в собі інноваційну складову. Тобто інноваційна культура є вищим (наступним) щаблем розвитку корпоративної культури, яка забезпечує активізацію інноваційної діяльності, творчу і креативну активність працівників, підвищення змістовності і задоволення працею, створює комфортні і затишні умови на підприємстві. Тому щоб повніше розкривати потенціал працівників і ефективніше використовувати їх здібності необхідно враховувати значну групу чинників при плануванні розвитку корпоративної культури, формуванні її інноваційного рівня.

Література

1. Кам'янська О. В. Корпоративна культура в системі управління інноваційним підприємством / О. В. Кам'янська // Економіка та держава. – 2010. – № 8. – С. 23-24. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2010_8_7
2. Кицак Т. Г. Інноваційні напрями розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах / Т. Г. Кицак, І. Ф. Коваленко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 171-177.
3. Беляк Т. О. Корпоративна культура: доцільність якісних змін з урахуванням пріоритетів інноваційного розвитку / Т. О. Беляк // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2014. – Вип. 4. – С. 129-136.
4. Смирнова Т. А. Використання принципів інноваційного менеджменту у процесі формування корпоративної культури / Т. А. Смирнова, Ю. М. Голей // Вісник Дніпропетровського університету. Серія : Менеджмент інновацій. – 2014. – Т. 22, вип. 3. – С. 100-106.
5. Торопигіна М. В. Корпоративна культура та її взаємозв'язок з інноваціями / М. В. Торопигіна // Управління розвитком. – 2014. – № 8. – С. 41-43.

Клименко Я. В., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МЕТОДИКА ВИЯВЛЕННЯ ОПЕРАЦІЙ ІЗ АФІЛІЙОВАНИМИ ОСОБАМИ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ АУДИТОРСЬКОЇ ПЕРЕВІРКИ

Відносини залежності в сучасному глобалізованому суспільстві опосередковують різні аспекти організації і здійснення діяльності суб'єктів господарювання. З організаційного боку, залежність характеризує, наприклад, відносини холдинг-дочірня компанія. З точки зору ведення господарської діяльності залежність проявляється, зокрема, у відносинах усередині